



FICHES **ARGU- MENTAIRE**

DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL PROPRES POUR MA COMMUNE





DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL PROPRES POUR MA COMMUNE

UNE QUESTION DE JUSTICE ET DE COHÉRENCE

Des salaires insuffisants pour vivre, même sans charge familiale, dans une chambre en tôle ou dans un dortoir, des heures supplémentaires obligatoires, parfois non rémunérées, des conditions de sécurité et d'hygiène préjudiciables à la santé physique et mentale des travailleurs, des actes graves de répression vis-à-vis des syndicalistes qui défendent les droits les plus élémentaires de leurs collègues, l'exploitation par le travail d'enfants de moins de 15 ans... C'est le quotidien de nombreux travailleurs des usines d'habillement en Asie, en Afrique, en Amérique centrale et du Sud et même parfois dans des pays de l'Est et du Sud de l'Europe. Il est probable que des vêtements de travail ou des uniformes fabriqués dans ces conditions soient vendus en Belgique.

Dans les pays de production, il existe pourtant des associations et des syndicats locaux qui forment, informent, organisent les travailleurs de ces usines pour qu'ils puissent défendre leurs droits et faire progresser leurs conditions de travail. Dans l'économie mondialisée d'aujourd'hui, où tout acquis social tend à se traduire par un risque accru de délocalisation, ils ont besoin du soutien des consommateurs pour faire valoir la justice de leur action.

Qu'il s'agisse d'individus, de collectivités, d'Etats, d'autres pouvoirs publics ou d'administrations, les consommateurs sont aujourd'hui de plus en plus conscients que leur pouvoir d'achat n'a pas qu'une valeur économique. Leurs choix et leurs exigences peuvent effectivement influencer des systèmes de production dans le sens d'un progrès social ou d'une exploitation.

Les marchés publics, un levier d'action concret et utilisable

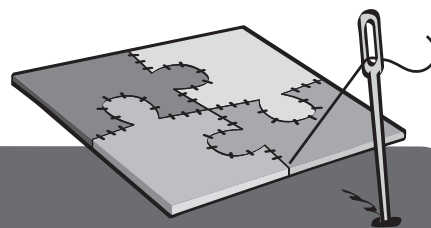
Au sein de l'Union européenne, les marchés publics représentent quelque 1.000 milliards d'euros (soit 14% du Produit Intérieur Brut). En Belgique, on peut estimer le volume financier des marchés publics à environ 33 milliards d'euros.

Outre le fait d'approvisionner l'Etat en services, bien ou travaux, les achats publics constituent donc un levier d'action concret utilisable en faveur du progrès social et du développement durable. Par leur démarche en ce sens, les pouvoirs publics peuvent également jouer un rôle d'exemple et un rôle éducatif.

Une cohérence des politiques et des pratiques

L'engagement des pouvoirs publics en faveur d'une consommation éthique répond également à un besoin de cohérence entre les politiques publiques. Comment les contribuables pourraient-ils comprendre que leurs impôts financent à la fois

- » des politiques de développement durable qui visent, notamment, à lutter contre la pauvreté et à promouvoir le progrès social (cf Plan fédéral de développement durable)
- » et en même temps, des achats auprès d'entreprises qui fourniraient des produits de mauvaise qualité sociale, fabriqués dans des conditions contraires aux conventions internationales d'application dans tous les pays membres de l'Organisation internationale du travail.



BON À SAVOIR

Certes tous les marchés publics ne concernent pas l'acquisition de produits susceptibles d'être fabriqués dans de mauvaises conditions, ni encore moins de vêtements de travail, mais pour évaluer la puissance du levier d'action que constitue les achats publics (33 milliards d'euros par an) il est intéressant de le comparer par exemple au budget de la Coopération publique belge au développement, soit 901 millions d'euros annoncés pour 2006.



DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL PROPRES

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Tout le monde se sent mieux et travaille mieux dans des vêtements propres... Par le vocable Vêtements Propres popularisé par la Campagne du même nom, on entend des vêtements provenant de filières d'approvisionnement classiques de l'économie marchande fabriqués dans le respect des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et des travailleuses qui ont contribué à leur confection.

Ces droits sont définis dans des Conventions de l'**Organisation internationale du travail** (OIT).

Droits fondamentaux	Conventions OIT
Abolition du travail forcé	OIT 29 et 105
Age minimum - Elimination progressive du travail des enfants	OIT 138
Interdiction des pires formes d'exploitation des enfants par le travail	OIT 182
Liberté d'association (création de syndicats)	OIT 87
Droit d'organisation et de négociation collective	OIT 98
Egalité de rémunération – non-discrimination	OIT 100 et 111
Droits associés	
Salaires minima : rémunération au moins équivalente au salaire minimum vital ou au salaire minimum légal s'il est supérieur	OIT 26 et 131
Durée du travail : respect des règles fixant la durée maximale du travail et la rémunération des heures supplémentaires	OIT 1
Sécurité et santé des travailleurs	OIT 155 et 164
Formalisation du contrat de travail	OIT 122

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) est une organisation qui regroupe Etats, entreprises et syndicats. Sa fonction majeure est de définir des conventions internationales concernant les droits des travailleurs à travers le monde. Pour avoir force de loi, ces conventions doivent normalement être ratifiées par les Etats.



Les conventions définissant les droits fondamentaux des travailleurs sont aujourd'hui censées s'appliquer dans tous les secteurs industriels de tous les pays membres de l'OIT (179 sur 192). En 1998, tous les Etats membres de l'OIT ont en effet signé la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail qui établit que l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi les droits inscrits comme fondamentaux.

L'OIT ne dispose cependant pas de mécanisme de contrainte ni de sanction pour imposer le respect de ces droits fondamentaux. Elle ne dispose que d'instruments d'influence tels que des résolutions, des exigences de rapport, voire de condamnation, dans des cas rares et extrêmes. L'unique condamnation prononcée par l'OIT à ce jour l'a été à l'encontre de la Birmanie pour l'usage systématique du travail forcé.

Outre les Conventions, Recommandations et Déclaration de l'OIT, d'autres instruments légaux viennent appuyer la légitimité de ces droits au niveau international :

- › La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme,
- › La Convention des Nations Unies sur les Droits de l'enfant,
- › La Convention des Nations Unies relative à l'élimination de toutes les formes de discriminations raciales,
- › La Convention des Nations Unies relative à l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes.

D'autres instruments internationaux sont directement applicables aux entreprises, sur base volontaire. Entre autres

- › La Déclaration de principes tripartite sur les sociétés multinationales et la politique sociale, un code de conduite développé par l'Organisation internationale du travail en 1977.
- › Les Lignes directrices de l'OCDE à l'attention des entreprises transnationales. Elles s'appliquent aux entreprises dont le siège se trouve dans un Etat membre de l'OCDE et qui opèrent à l'étranger, y compris dans un pays non membre. Telles que révisées en juin 2000, ces lignes directrices réfèrent entre autres aux droits fondamentaux des travailleurs.





RÉPONDRE À UNE DÉMARCHE CITOYENNE :

VÊTEMENTS DE TRAVAIL PROPRES POUR MA COMMUNE

En 2006, année d'élections communale et provinciale, la Campagne Vêtements Propres a initié en Belgique francophone un travail sur les achats publics communaux en soutenant des demandes citoyennes pour la prise en compte de critères sociaux dans les achats publics de vêtements de travail.

Des groupes de citoyens mobilisés principalement autour de la campagne *Ça passe par ma commune* ou au sein de Commissions consultatives communales, ont interpellé les candidats sur leurs engagements en la matière. Ils s'apprêtent à réaliser un suivi des engagements pris de 2006 à 2012.

Partout où l'interpellation a eu lieu, une majorité de candidats et de mandataires se sont engagés vis-à-vis de l'achat de « Vêtements de travail propres ».

Autour de nous, d'autres communes s'engagent

- En **Flandre**, 70 communes se sont engagées à exiger de leurs fournisseurs de vêtements de travail le respect des droits fondamentaux des travailleurs.
- Bruxelles-Ville** intégrera à l'avenir des critères de qualité sociale dans tous ses appels d'offres pour l'acquisition de vêtements de travail et d'uniformes.
- En **France**, les « Collectivités territoriales pour une consommation éthique » regroupent 250 municipalités et régions particulièrement actives dans le nord du pays. Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais et la Communauté

urbaine de Dunkerque ont collaboré avec la Campagne Vêtements Propres française (Collectif « De l'Éthique sur l'Étiquette ») pour rédiger le « Guide de l'achat éthique pour les acheteurs publics. »

- La ville d'**Amsterdam** a réalisé le vade mecum « **Schone kleren - Handreiking voor het bewust inkopen van dienstkleeding** » (Mode d'emploi pour l'achat responsable de vêtements professionnels).
- Barcelone** a entamé un travail spécifique à ce propos avec le service municipal d'entretien des espaces verts.
- EUROCITIES** qui regroupe de grandes villes européennes a initié le projet CARPE (Cities as responsible purchasers in Europe) et a dans ce cadre publié le **Guide CARPE de l'Achat Public Responsable**.



[Liste arrêtée au 30 Juin 2006]

MODÈLE D'INTERPELLATION CITOYENNE

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Comme beaucoup de mes concitoyens, je suis interpellé par les fréquentes violations des droits des travailleurs dans l'industrie de l'habillement et des équipements sportifs. Je pense que les pouvoirs publics communaux peuvent jouer un rôle dans l'amélioration des conditions de travail dans ces secteurs, notamment par le biais des achats publics.

Je souhaite que le choix des fournisseurs de la commune en uniformes, vêtements de protection, vêtements professionnels et vêtements de sport soit conditionné à leur engagement de respecter les droits des travailleurs dans leurs filières de production

Concrètement, un fournisseur qui souhaite s'investir sérieusement en cette matière a aujourd'hui la possibilité d'adhérer au code de conduite de la Campagne Vêtements Propres, basé sur les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail et de recourir à une vérification indépendante. Certaines entreprises du secteur ont déjà franchi le pas en adhérant à la Fair Wear Foundation.

Je suis convaincu que les pouvoirs publics peuvent influencer d'autres entreprises en ce sens.

Je serai particulièrement attentif à la réponse que vous apporterez à cette préoccupation et je ne manquerai pas de vous encourager en ce sens dans les prochaines années.

⁽¹⁾ L'appellation précise de ce code est Code de conduite pour le commerce et l'industrie de la confection et des articles de sport (vêtements et chaussures). Nous utiliserons les termes code de conduite Vêtements propres dans la suite du texte. Voir la fiche outil n°5 pour une présentation plus détaillée. Le texte complet du code est disponible sur http://www.vetementspropres.be/doc/CODE_de_Conduite_FRA.pdf





RÉPONDRE À UNE DÉMARCHE SYNDICALE :

VÊTEMENTS PROPRES AU TRAVAIL



LES ÉTAPES DE L'ACTION :

Etape 1

Faire l'inventaire des vêtements de travail ou de protection utilisés dans votre administration publique et des fournisseurs auxquels il est fait appel.

Etape 2

Informier l'employeur de l'action et des demandes dans l'organe de concertation sociale compétent.

Etape 3

Demander à l'administration publique d'adresser un courrier aux fournisseurs insistant sur la garantie que les vêtements fournis soient « propres » et sur leur collaboration pour la mise en place d'un contrôle indépendant.

Etape 4

Etre attentif à la manière dont les fournisseurs réagissent à la lettre (point systématiquement inscrit à l'ordre du jour de l'organe de concertation). Veiller à relancer les fournisseurs qui n'ont pas réagi après trois mois.

Dans le sillage de la Campagne Vêtements Propres, la FGTB et la CSC mènent l'action syndicale *Vêtements Propres au travail*. L'objectif de cette action est d'amener les travailleurs à faire valoir auprès de leur employeur leur préférence pour des vêtements de travail propres.

L'action Vêtements Propres au travail s'adresse

- › aux travailleurs d'administrations publiques,
- › aux travailleurs qui portent des vêtements de travail (uniforme, vêtements de protection, ...) en entreprises privées,
- › aux travailleurs des entreprises fournissant des vêtements de travail.

Vêtements Propres au travail propose une démarche précise, avec les délégués syndicaux, cadrée dans les instances de consultation et de concertation sociale en entreprise ou au sein des administrations publiques.

Vêtements Propres au travail dans les administrations publiques

En administration publique, l'action concerne les vêtements de travail et les uniformes portés par différents services, comme les pompiers, les services d'entretien des espaces verts, les services de nettoyage, etc.

Les travailleurs qui portent des vêtements de travail sont invités à demander à leur employeur qu'il veille à ce que ses fournisseurs de vêtements de travail garantissent que leurs produits sont fabriqués dans des conditions de travail correctes et s'engagent à collaborer à un contrôle indépendant.

L'action menée au niveau des administrations publiques est considérée par les deux fédérations syndicales FGTB et CSC comme une extension de l'action Vêtements de travail Propres pour ma commune, initiée par la Campagne Vêtements Propres (fiche argumentaire 3.). Elle privilégie par conséquent la coopération entre syndicats et organisations locales mobilisées sur le sujet.

Cette action syndicale a reçu le soutien financier de la Région flamande et du Fonds social européen.

Toute l'info sur <http://www.vetementspropresautravail.be>

Ou en contactant

pour la FGTB : Lotte Ockerman : lotte.ockerman@fgtb.be

pour la CSC : Laurence Prignon : lprignon@acv-csc.be





CONSTRUIRE UNE OFFRE

PROJET PILOTE AVEC DES FOURNISSEURS DES ADMINISTRATIONS

La Campagne Vêtements Propres ne se donne pas comme unique objectif de sensibiliser les consommateurs individuels, collectifs, privés ou publics. Elle agit également vis-à-vis des entreprises pour les encourager à respecter et à faire respecter les droits fondamentaux des travailleurs dans leurs filières d'approvisionnement et de garantir aux consommateurs la bonne qualité sociale de leurs achats (adhésion à un code de conduite, acceptation d'un contrôle externe indépendant).

Travaillant sous forme d'une plate-forme rassemblant syndicats, organisations de consommateurs et organisations non gouvernementales, la Campagne Vêtements Propres a initié **un projet pilote envers les fournisseurs belges de vêtements de travail**. L'objet de ce projet pilote est d'encourager les entreprises du secteur à adhérer à un système de vérification indépendant tel que la **Fair Wear Foundation**.

La fédération des employeurs du secteur (Creamoda) est favorable à cette démarche qui concrétise une option prise dans le cadre du code de conduite développé en commission paritaire. Creamoda facilite la communication vers les entreprises membres et est partie prenante du groupe de pilotage du projet. Le projet pilote s'adresse également à toute entreprise volontaire non membre de Creamoda.

Ce groupe de pilotage est par ailleurs composé de représentants des fédérations syndicales FGTB et CSC, des centrales syndicales de la distribution SETCA et CNE et de la confection FGTB Textile et CSC Textura, d'ONG, d'organisations de consommateurs et des coordinateurs des deux plates formes nationales Vêtements Propres et Schone Kleren.

La **Fair Wear Foundation (FWF)** a été initiée sous l'impulsion de la campagne Vêtements Propres néerlandaise. Elle regroupe dans ses instances des représentants de **syndicats**, d'**ONG** et de **fédérations d'entreprises** du secteur. La FWF développe ses activités effectivement depuis 4 ans et compte actuellement une vingtaine d'entreprises membres, principalement des PME, dont 14 sont des fournisseurs de vêtements de travail. Ensemble, ces fournisseurs représentent 85% du chiffre d'affaires du secteur aux Pays Bas.



La Fair Wear Foundation n'est pas un label de produit mais un système qui garantit une démarche crédible de responsabilité sociale de la part d'une entreprise de distribution, d'une marque ou d'un fabricant de vêtements.

Des complémentarités avec le label public pour la promotion d'une production socialement responsable (**label social belge**) pourraient être envisagées dans le futur.

Concrètement, les entreprises qui en deviennent membre signent le code de conduite Vêtements Propres (voir fiche outil 5) basé sur les conventions de l'OIT reprises en Fiche 2, et s'engagent dans une démarche progressive de mise en conformité de leurs filières d'approvisionnement selon un programme négocié avec la Fair Wear Foundation et vérifié de manière externe par les équipes que la FWF met en place et forme localement.

Les entreprises s'engagent concrètement à

- › mettre en œuvre le code de conduite dans l'ensemble de leurs filières d'approvisionnement en vêtements,
- › contrôler régulièrement les conditions de travail dans les entreprises qui fournissent les vêtements qu'elles vendent,
- › mettre en œuvre des plans correctifs tenant compte de priorités, d'un calendrier et d'un processus négociés avec la FWF. Il ne s'agit pas d'en rester aux constats mais de permettre la mise en œuvre d'améliorations concrètes des conditions de travail.

La FWF vérifie la mise en œuvre du code à travers des visites de contrôle non annoncées dans les unités de production, des interviews de travailleurs en dehors de l'usine dans des conditions de confidentialité vis-à-vis des employeurs, la mise en place d'une procédure de plainte accessible aux travailleurs et l'audit de parties relevantes du système de gestion des entreprises membres. Pour permettre ce travail, elle

- › réalise des études de contexte par pays qui permettent d'établir l'état de la législation du travail et de sa mise en œuvre, d'identifier les principaux problèmes rencontrés et de déterminer les acteurs crédibles en la matière.
- › forme des équipes locales d'auditeurs compétents et expérimentés en matière sociale
- › met en place dans les pays de production concernés un réseau permanent d'organisations partenaires

Le financement de la FWF est actuellement assuré par un subventionnement public et un financement d'ONG. Les entreprises membres sont redevables d'une cotisation calculée sur base du nombre de leurs fournisseurs et payent les services réalisés à leur attention par la FWF (audits d'usines par exemple). Le projet pilote belge fait l'objet d'une demande de subventionnement public auprès du Secrétaire d'Etat à l'économie sociale et au développement durable.

⁽²⁾ Novembre 2006



GROS PLAN

SUR LE SECTEUR DU VÊTEMENT DE TRAVAIL

Le facteur, le conducteur de bus, le juge, l'infirmier, l'éboueur, l'employé du supermarché, le cantonnier ou l'hôtesse de l'air, tous portent des vêtements de travail. Entre un quart et la moitié des travailleurs en Europe portent des vêtements fournis par leur employeur. Ce marché flirtait avec les 3 milliards d'euros en 2001 (Europe des 15) et devrait atteindre quelque 4 milliards en 2008. Un peu plus de la moitié de ce montant est constitué de deniers publics : les achats de vêtements de travail par les administrations et institutions publiques.

L'augmentation du chiffre de vente des vêtements de travail en Europe ne va pas de paire avec l'augmentation de la production européenne : la tendance à la baisse est particulièrement sensible en France et aux Pays-Bas mais la Belgique a accusé le plus lourd coup en termes relatifs : le nombre de pièces de vêtements de travail produites en Belgique a diminué de 6 millions à 3,5 millions entre 1995 et 2001, soit près de 42%.

Augmentation des achats (en valeur) d'une part, diminution de la production européenne de l'autre. Cela laisse supposer qu'une part de plus en plus importante des achats de vêtements de travail concerne des vêtements produits en dehors de l'Union européenne.

Historiquement, le marché du vêtement de travail était constitué de nombreux vendeurs et blanchisseurs. Mais ce secteur, comme beaucoup d'autres, connaît une concentration de l'offre. Le secteur est aujourd'hui composé d'un plus petit nombre d'acteurs (marques, fabricants européens, ou distributeurs), mais de plus en plus gros et généralement actifs sur plusieurs marchés nationaux.

Pour réduire les coûts et les risques, les acteurs du secteur vont s'approvisionner ou faire produire là où c'est le moins cher. En matière de confection, la part du coût de la main-d'œuvre dans le prix de revient est très importante. Ces activités ont donc tendance à s'installer dans des pays où la main-d'œuvre est bon marché.

A chaque catégorie de vêtements, son type de filière de production



Les vêtements de travail ordinaires (chemises, pantalons, vêtements hospitaliers, cache-poussière, etc.) se distinguent des vêtements de mode par leur fonctionnalité, leur durabilité et leur moindre coût. Cependant, lorsqu'ils ne nécessitent pas une fabrication sur mesure, ils sont généralement, et de plus en plus souvent, produits selon les mêmes procédures que les vêtements de mode, dans des usines situées au Maghreb, en Europe orientale ou en Asie.

BON À SAVOIR

Des législations européennes et nationales spécifiques exigent que les vêtements de protection et de sécurité répondent à des standards de qualité précis, liés à l'usage pour lesquels ils sont prévus. Les entreprises du secteur sont donc habituées à se conformer à des standards et à des procédures de contrôle. Dans certains cas, cela peut se traduire par une prédisposition favorable pour une mise en conformité sociale.



Les vêtements techniques (de protection ou de sécurité) sont généralement fabriqués à partir de tissus spéciaux ou de tissus traités spécifiquement pour leur donner certaines caractéristiques. Ils peuvent ainsi protéger celui ou celle qui les porte contre les acides, le feu, etc. Ils peuvent, par exemple, être partiellement réfléchissant ou encore résister aux balles.

Le créneau de la fabrication des tissus spéciaux constitue aujourd'hui un des segments forts de production de l'industrie textile dans notre pays. Il est fréquent que, pour de tels vêtements, la production des tissus (parfois réalisés en fonction des demandes spécifiques des clients) ait lieu en Belgique et la confection du vêtement dans un pays où les coûts de main-d'œuvre sont moins élevés. Les entreprises belges ont alors recours à des filiales ou à des sous-traitants, généralement dans des pays proches (Europe, Tunisie, Europe orientale).

Les vêtements de représentation se distinguent des vêtements de travail ordinaires par le soin apporté au style ou à la couleur. Il s'agit d'uniformes pour le secteur public ou privé. Les uniformes de police en sont un bon exemple. C'est dans cette catégorie que les ventes ont le plus progressé ces dernières années.

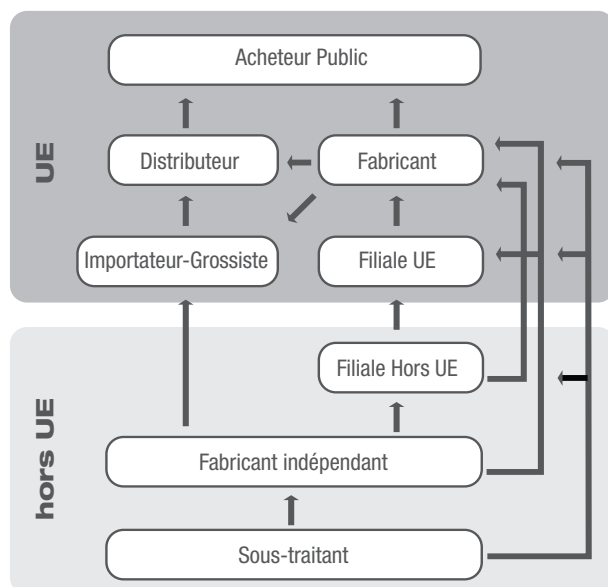
En Belgique, comme dans les pays voisins, la conception de ces vêtements est de plus en plus souvent confiée à des créateurs de mode. Comme pour les vêtements de travail ordinaires, la production est réalisée soit localement, soit dans des pays à plus bas salaires selon le degré de personnalisation et les délais de livraison requis. Mais quel que soit le niveau du sur-mesure, des accessoires ou des pièces génériques peuvent être préparés à l'avance sans être assemblés, dans des usines situées dans des pays à bas salaires.



Qui sont les fournisseurs des acheteurs publics ?

L'acheteur public qui lance un appel d'offre de vêtements de travail le fait selon

- › **un marché de fourniture** : il achète des vêtements ;
- › **un marché de service** : il va rétribuer un service qui consiste à mettre à disposition des vêtements et à les réparer, les nettoyer, les remplacer, sur base d'un contrat dont la durée est déterminée.



Qu'elles vendent ou proposent en location et entretiennent des vêtements de travail, les entreprises peuvent être de deux types :

- › **des distributeurs** : c'est-à-dire des entreprises purement commerciales qui prestent un service (la vente et éventuellement la **blanchisserie**) mais ne produisent pas elles-mêmes de vêtements. Ces distributeurs s'approvisionnent auprès de grossistes, d'importateurs ou directement auprès de fabricants européens.
- › **des fabricants** (qui peuvent éventuellement développer des services connexes, comme la **blanchisserie**) qui produisent tout ou partie des vêtements qu'ils vendent. Les géants du secteur se retrouvent dans cette catégorie. Leurs activités se concentrent sur le design, la vente, le conditionnement, la distribution. Ils développent parfois des créneaux spécifiques (en matière de tissus spéciaux par exemple). Leurs unités de coupe et couture sont en partie délocalisées.

Des PME gardent également une bonne place dans la catégorie des fabricants. Détenant leur propre marque ou / et travaillant en sous-traitance pour d'autres acteurs du secteur, elles continuent à fabriquer ou à finaliser sur place tout ou partie de la production en jouant sur la qualité de leur service à la clientèle.

En Serbie, les pratiques d'une usine fournissant des uniformes de police et militaire à Induyco, un important distributeur européen, ont été dénoncées en 2004. Les travailleurs y étaient l'objet d'une forte répression anti-syndicale, étaient payés de manière irrégulière et étaient l'objet de discriminations touchant principalement des travailleuses.

Un secteur prédisposé au respect des droits des travailleurs ?

Jusqu'en 2004, la Campagne Vêtements Propres n'avait reçu que très peu d'échos de violations des droits des travailleurs dans les usines qui fabriquent des vêtements de travail. Mais, s'ils restent minoritaires, plusieurs cas ont été dénoncés depuis.

Faut-il en conclure que les conditions de travail sont relativement meilleures dans les filières de production des vêtements de travail que dans le prêt-à-porter ? Cela pourrait s'expliquer partiellement par les relations plus étroites et durables entretenues par les entreprises du secteur avec leurs fournisseurs. Si une partie majeure et croissante de la production prend place à l'étranger, il est fréquent qu'il s'agisse de filiales détenues en tout ou en partie par l'entreprise en contact avec l'acheteur public. (Dans le secteur du prêt-à-porter de mode, ce cas de figure a quasiment disparu. Marques et distributeurs ont recours à des fournisseurs indépendants qui eux-mêmes sous-traitent une partie de la production)

Une seconde raison qui pourrait expliquer cette situation plus favorable réside dans le fait qu'une partie non négligeable des vêtements de travail vendus sur nos marchés provient encore de pays tels que la Tunisie, la Macédoine ou la Hongrie où des syndicats libres peuvent exercer leurs activités et où les services publics d'inspection du travail fonctionnent relativement correctement.

Quoi qu'il en soit, la tendance est aujourd'hui à la délocalisation vers des pays comme la Chine, le Vietnam ou le Bangladesh, où les travailleurs ne peuvent pas s'associer librement ou dans lesquels les militants syndicaux sont les cibles d'une lourde répression. Dans ces pays, l'inspection publique du travail ne joue pas son rôle de contrôle du respect de la loi, ni de sanction.

Workwear Lanka produit au Sri Lanka des gants de travail entre autres pour un fournisseur belge de vêtements de travail.

En octobre 2004, 255 travailleurs et travailleuses ont été licenciés parce qu'ils s'étaient affiliés à un syndicat. L'Organisation internationale du travail a recommandé le réengagement des travailleurs licenciés. Mais l'affaire est toujours en cours devant plusieurs tribunaux. Entretemps, les travailleurs sont sans emploi et sans revenu.





PAS N'IMPORTE QUOI, NI N'IMPORTE COMMENT...

LES BASES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

Depuis l'entrée en vigueur du **Traité d'Amsterdam** (1er mai 1999), le Marché intérieur de l'Union européenne est réalisé non seulement dans une perspective de croissance économique au sens strict mais plus largement de développement durable des activités économiques (article 2 du traité).

Les marchés publics s'inscrivent dans le cadre de **règles générales** définies par l'Etat fédéral et de **règles spécifiques** arrêtées par les donneurs d'ordre ou **pouvoirs adjudicateurs** et qui concernent un marché déterminé.

› Les règles générales sont celles de la **loi du 24 décembre 1993** sur les Marchés publics et dans le domaine qui nous occupe (secteurs classiques) l'Arrêté Royal du 8 janvier 1996 et l'AR du 26 septembre 1996 relatif aux règles générales d'exécution.

› La **Loi programme du 18 avril 2003** modifie la loi du 24 décembre 1993 et traite explicitement des préférences sociales et éthiques dans les marchés publics.

Son Article 101 modifie l'article 16 de la loi du 24 décembre 1993 comme suit :

En appel d'offres général ou restreint, le marché doit être attribué au soumissionnaire qui a remis l'offre régulière la plus intéressante, en tenant compte des critères d'attribution qui doivent être mentionnés dans le cahier spécial des charges ou, le cas échéant, dans l'avis de marché. Les critères d'attribution doivent être relatifs à l'objet du marché, par exemple, la qualité des produits ou prestations, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les caractéristiques environnementales, des considérations d'ordre social et éthique, le coût d'utilisation, la rentabilité, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison et le délai de livraison ou d'exécution.[...] »

Via l'Article 102, un article 18bis, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi : « Art. 18bis. - § 1er. Un pouvoir adjudicateur peut, dans le respect des principes du Traité instituant la Communauté européenne, imposer des conditions d'exécution de marché permettant de tenir compte d'objectifs sociaux et éthiques et relatives à l'obligation de mettre en oeuvre des actions de formation pour les chômeurs ou les jeunes ou à l'obligation de respecter, en substance, les dispositions des conventions de base de l'Organisation internationale du Travail, dans l'hypothèse où celles-ci n'auraient pas déjà été mises en oeuvre dans le droit du pays d'origine du candidat ou du soumissionnaire. »

› La **loi du 27 février 2002** instaure un **label pour la promotion d'une production socialement responsable** (le label social belge). Ce label est décerné par le gouvernement fédéral aux produits et services dont il a été démontré qu'ils proviennent de filières nationales ou internationales de production et de distribution où les Conventions de l'OIT définissant les droits fondamentaux des travailleurs sont respectés. La Belgique devient ainsi le premier pays au monde à se doter d'un label social public. (voir www.labelsocial.be)

› La **Circulaire fédérale du 27 janvier 2005 (P&O/DD/1)** concerne la Mise en oeuvre de la politique de développement durable lors des marchés publics de fournitures lancés par des pouvoirs adjudicateurs de l'autorité fédérale qui appartiennent aux secteurs classiques

« Le but de cette circulaire est d'orienter les administrations publiques vers l'achat de produits fabriqués dans des conditions de travail dignes et respectueuses des droits de l'Homme. Comme indiqué dans le Plan Fédéral de Développement Durable adopté par le gouvernement fédéral " Les administrations publiques doivent également donner l'exemple en achetant des produits respectueux de l'environnement et fabriqués dans des conditions respectant la dignité humaine ". Il est permis de penser, en effet, que plus la demande pour des produits éthiques sera forte, plus les entreprises seront incitées à proposer des biens correspondants aux critères de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les 8 conventions de base de l'OIT, nommément reprises comme critères dans la loi du 27 février 2002 qui vise à promouvoir la production socialement responsable, une récente loi belge sur le label social, constituent la base des critères sociaux de l'actuelle circulaire. Elles offrent le cadre de référence incontournable pour garantir les bases d'une responsabilité sociale.

Il existe d'autres outils volontaires qui se réfèrent également de près ou de loin à ces conventions. [code de conduite, SA8000, label social belge] »

(source : <http://www.guidedesachatsdurables.be/fr/sociaux.html>)

Extrait de la Circulaire publiée au Moniteur Belge le 4 février 2005 p. 3682 :

([...] en ce qui concerne les critères éthiques, les soumissionnaires s'engagent par la signature de leur offre, à res-





pecter les 8 conventions de base de l'OIT, à moins que leurs produits aient obtenu le label social belge ou équivalent. L'absence d'engagement à ce sujet ou le non-respect de cet engagement lors de l'exécution du marché constitue une cause d'exclusion du marché considéré.

(De plus, en cas de fausse déclaration, le soumissionnaire pourra se voir exclure de la participation à certains ou à tous les marchés publics lancés par des pouvoirs adjudicateurs fédéraux belges; cette exclusion ainsi que sa portée et sa durée seront prononcées par le Ministre ou par l'autorité compétente pour le marché considéré et fera l'objet d'une décision motivée, la personne incriminée ayant été entendue.

- › **Le guide des achats durables** (Service public fédéral) propose la clause suivante en tant que spécification technique à inclure dans le cahier spécial des charges pour l'achat de **produits textiles (non spécifique aux vêtements de travail)** :

Ce produit correspond aux critères du label social belge. Si tel n'est pas le cas, ce produit proposé provient d'une société qui respecte, et qui fait respecter par ses filiales, contractants et sous-traitants, les 8 conventions fondamentales de l'OIT.

Le fournisseur établira une attestation sur l'honneur confirmant cette provenance. Cette déclaration sur l'honneur indiquera, en outre, que si le fournisseur venait à apprendre que ces conventions ne sont pas respectées, il s'efforcera de prendre les mesures nécessaires pour changer cette situation ou pour s'approvisionner ailleurs.

Le fournisseur permettra à l'acheteur ou son représentant de pouvoir consulter ses registres établissant ses différents contractants, filiales et sous-traitants reliés au produit acheté.

(voir <http://www.guidedesachatsdurables.be>)

- › Le législateur belge aurait dû en date du 31 janvier 2006 transposer en loi belge les **nouvelles directives européennes relatives aux marchés publics (2004/18/CE** pour le régime classique et 2004/17/CE pour les secteurs de l'Eau, l'énergie ; les transports et services postaux).

Existe à ce jour le **Projet de loi relatif aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services**. Il doit donc achever son parcours parlementaire et faire l'objet d'Arrêtés d'exécution.

(Ces données ont été rassemblées en novembre 2006. N'hésitez pas à les actualiser.)

